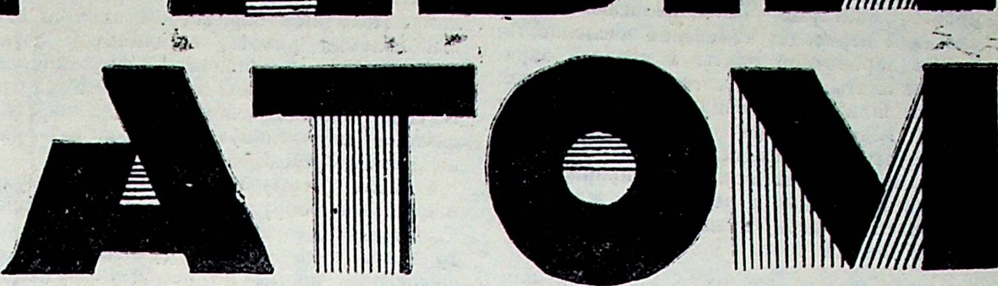
Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

# МИРНЫЙ АТОМ



ОРГАН ПАРТКОМА, ПРОФКОМА КОМИТЕТА ЛКСМ И АДМИНИСТРАЦИИ ИГНАЛИНСКОЙ АТОМНОЙ ЭЛЕКТРОСТАНЦИИ

Выходит с 28 июня 1988 г. ✦ № 5 (26) ✦ 1 февраля 1989 года ✦ СРЕДА ✦ Цена 1 коп.

## Идет избирательная кампания

## ЗА КОГО МЫ

Конференции трудовых коллективов основных предприятий Снечкуса (ЗУСа и ИАЭС) по выдвижению кандидатов в народные депутаты СССР проходили в один день, с небольшой разницей во времени.

На конференции ЗУСа рассматривались две кандидатуры: Ю. Жилин и Р. Кумпис (по национально-территориальному округу). Делегаты ИАЭС обсуждали только кандидатуру Кумписа.

**1956 года рождения, литовец, образование высшее, член КПСС с 1977 года. Родился в г. Груздяй Шяуляйского района, в семье колхозников. Окончил Вильнюсский инженерно-строительный институт, Университет марксизма-ленинизма. С 1979 года работал в ЗУСе мастером, инженером, секретарем объединенного комитета комсомола. С 1982 года избирается депутатом поселкового Совета народных депутатов. Возглавлял постоянную депутатскую комиссию по делам молодежи.**

**В 1985 году избран председателем исполкома Снечкусского поссовета. В 1988 году избран членом бюро Игналинского РК КП Литвы.**

Присутствовали 195 делегатов из 218 избранных. Процедура голосования прошла четко, быстро — проголосовали единодушно «за». Но перед этим председатель исполкома коротко рассказал о своих планах, задачах, направлениях работы, ответил на вопросы.

Прежде всего в его выступлении звучала озабоченность о будущем Снечкуса. Требует решения вопрос о статусе города. И для ИАЭС в экономическом смысле он даже более актуален, чем для ЗУСа. Ежегодно ИАЭС в виде дотаций на коммунальные службы, здравоохранение, ДДУ и другие нужды поселка выделяет 6—7 млн. рублей. С присвоением статуса увеличится городской бюджет и таким образом станция освободится от немалой части дотаций.

Прослеживалась также мысль, что не следует территориальные интересы отодвигать на второй план. Необходимо искать и укреплять экономические, культурные связи с республикой; иметь союзников среди населения близлежащих районов; каждому предприятию налаживать производство и сбыт товаров народного потребления и, конечно же, вплотную заниматься решением проблем трудоустройства населения.

— Думаю, есть смысл на базе БСИ открыть домостроительный комбинат, что обеспечило бы постоянной и перспективной работой коллектив строителей и помогло решить жилищную проблему.

**Все еще трудным остается вопрос с жильем. Мне хочется, чтобы в Снечкусе строились индивидуальные дома. И практические сдвиги уже есть: зарегистрирован первый кооператив на 30 коттеджей.**

**В перспективе, когда вырисуется окончательный облик города, есть мысли породнить его с каким-нибудь городом за рубежом, где есть АЭС.**

Следующим этапом было обсуждение кандидатур по территориальному округу. Делегаты от ЭТС, ХЦ представляли свою кандидатуру — члена учредительной группы «Единства» В. Иванова.

Во время довольно бурного обсуждения кандидатур звучали также имена директора заготовительного производственного объединения Игналинского райпотребсоюза В. Орлова, редактора журнала «Огонек» В. Коротича. В результате вырисовались следующие предложения. На нынешней конференции решить вопрос в принципе: выдвигать или нет кандидатуру по территориальному округу, пригласив впоследствии на встречу инициативную группу «Единства» для выбора достойной кандидатуры. Голосовать за Иванова сразу. Выдвинуть кандидатуру человека, не живущего в районах округа. Путем голосования было принято решение выдвигать кандидатуру на конференции. В результате обсуждения реально рассматривалась только кандидатура В. Иванова. Было проведено открытое голосование. Большинство проголосовало «за».

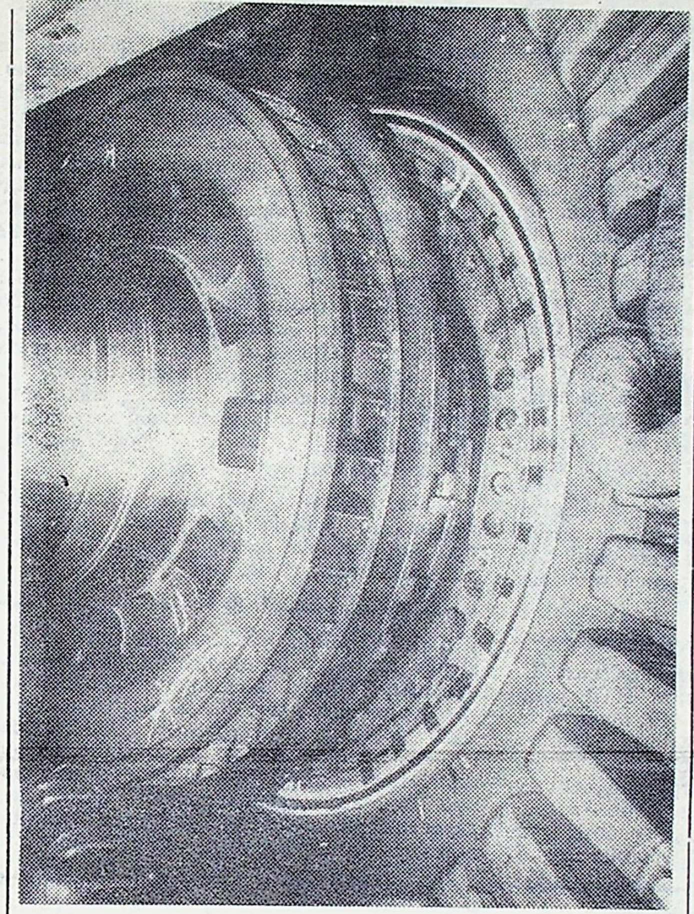
К концу конференции поступило сообщение, что коллектив ЗУСа выдвинул кандидатом по национально-территориальному округу Ю. Жилина.

С обращением от партийной организации управления станции, принятым 17 января, выступил секретарь парторганизации В. Стулов.

Конференция показала, что даже на начальной стадии выборной кампании возникает множество вопросов. Не все делегаты ясно представляют полную картину происходящего процесса. Конечно, многому надо учиться сообща, но от элементарного незнания своих задач и возможностей возникают, порой, ситуации, которых можно избежать.

Избирателям, наверное, уже сейчас необходимо продумать наказы будущему депутату, которые составят часть его программы работы.

**О. ДОЦЕНКО.**



НА СНИМКЕ: обмотка генератора.
Фото А. КАРАСЕВА.

**На прошедшей неделе два блока работали на разрешенном уровне мощности 1250 МВт. Остановок и разгрузок не было.**

**Относительно останова первого блока 20 января дополнительно сообщаем, что реактор заглушен в режиме БАЗ.**

* * *

**За период с 23 по 29 января 1989 г. выбросы радиоактивных веществ в атмосферу от норм колебались: инертные радиоактивные газы от 13,3 до 21,3 проц., долгоживущие радионуклиды от 0,36 до 1,8 проц., йод—131 от 2,8 до 16,7 проц.**

**Гамма-фон в Снечкусе составил 9—11 мкр/час.**

* * *

**Парткомами ИАЭС и ЗУС намечено провести в Снечкусе митинг под лозунгом «В защиту конституционных прав», где будут обсуждены Указ Верховного Совета Лит. ССР об употреблении литовского языка и социально-экономические проблемы поселка. Митинг состоится завтра, 2 февраля, в 14 час. у торгового центра 1 МКР.**

## ОБРАЩЕНИЕ

**КОММУНИСТОВ УПРАВЛЕНИЯ СТАНЦИИ КО ВСЕМ КОММУНИСТАМ И ТРУДЯЩИМСЯ ИГНАЛИНСКОЙ АЭС ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ ВЫБОРОВ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ СССР.**

Коммунисты парторганизации управления станции целиком и полностью одобряют и поддерживают Обращение ЦК КПСС к партии, советскому народу, принятое на Пленуме ЦК КПСС 10 января 1989 года. Важнейшая политическая задача текущего года — это единение всех граждан страны на платформе партии.

Принимая во внимание остроту предвыборной борьбы и сложность в проведении кандидатуры, наиболее полно соответствующей по своим политическим, деловым и личным качествам званию народного депутата СССР, удовлетворяющей всех избирателей данного избирательного округа, коммунисты управления призывают вас сплотиться вокруг одной кандидатуры и сосредоточить усилия на проведении ее в народные депутаты СССР.

Для организации и проведения выборов народных депутатов СССР на должном уровне необходимо:

1. Созданным в подразделениях агитколлективам наряду с оказанием участковым избирательным комиссиям помощи в составлении списков избирателей предлагаем проводить агитацию за выдвинутых нашим коллективом кандидатов — председателя исполкома поссовета Р. Кумписа и члена учредительной группы «Единства» В. Иванова.

2. Специалистам предприятия оказать помощь доверенным лицам кандидатов в составлении программы и организации предвыборной агитации.

3. Руководителям предприятия и подразделений, общественных организаций оказывать содействие избирательным комиссиям в осуществлении своих полномочий, представлять необходимые для них работы сведения и материалы.

**Актуальное интервью**

Название этой рубрики говорит само за себя. Тем не менее, нам хотелось бы подчеркнуть, что читатели могут сами задавать вопросы и сами называть лиц, от которых им хотелось бы получать ответы. «МА» готов быть посредником.

Сегодня корреспондент Т. Вишневецкая беседует с зам. директора по кадрам Г. Б. Нефедьевым.

## ИАЭС: сокращение штатов

**— Георгий Борисович, на станции существует план мероприятий по работе с кадрами. Как часто он составляется и каковы его основные направления?**

— План составляется ежегодно. Он включает разделы комплектования, подготовки кадров, воспитательной работы, выдвижения, выборности руководителей. В прошлом году по вполне понятным причинам план по кадрам не отражал новых условий, связанных с решением вопроса о консервации 3 блока.

**— Тем не менее, на заседании профсоюзно-хозяйственного актива, 29 августа, Вы назвали резервные рабочие места, которые отдел кадров сможет предложить попавшим под сокращение в процессе перехода на новые условия оплаты труда.**

— Действительно, мы придавали этому первостепенное значение, т. к. не хотели массового увольнения персонала ИАЭС по сокращению штатов. Установка на увольнения по собственному желанию или по переводу диктовала и всю кадровую политику последнего времени.

Прием на работу промышленно-производственного персонала был прекращен. Увольнение осуществлялось беспрепятственно. Прием на работу производился только в ЖКО и ДДУ.

**— Вы располагали сведениями о высвобождаемых трудовых ресурсах? Например, об образовании и специальности людей, характере выполняемой работы и возрасте?**

Что Вы, мы знали только приблизительное количество высвобождаемых рабочих мест: 300—350 человек. Определенности не было. В новых условиях диктуют цеха, а они, как известно, и по сей день не все перешли, продолжая расчеты. Так что точные данные появились только к самому началу перехода и по цехам, которые работают в новых условиях оплаты труда.

**— Георгий Борисович, опасения массового увольнения все-таки не оправдались. Почему?**

— Причины нужно искать в цехах. Со своей стороны скажу, что огромную роль сыграла правильная ориентация кадровой политики, как я уже говорил, на недокомплект. Мы сознательно шли на создание щадящих условий перехода, когда пришлось бы сокращать как можно меньше людей.

Так, например, комплектация РЦ составляет 96 процентов от норматива, ТАИ — также 96 процентов, ЭЦ—87, ЦЦР на момент перехода — 88 процентов, ЦН—82, НИО — 98, АТХ — 94. РСЦ укомплектован на 46 процентов, но это, пожалуй, уникальный случай.

Таким образом, при переходе на новые условия оплаты труда в ЦД, ЦН, РСЦ, ЭЦ, ЦЦР не только не оказалось «лишних» работников, но и сохранились некоторые вакансии. При возможности в новых условиях работы с меньшей численностью «добор» в эти цеха, может быть, и не будет производиться, но нам важно, чтобы переход был безболезненным. Избежать сокращений вовсе, конечно, не удалось.

(Окончание на 2 стр.)

## ЭТАПЫ ПЕРЕСТРОЙКИ

# ПРОШЛО ЧЕТЫРЕ МЕСЯЦА

## КАКОВ ОПЫТ?

**Как уже сообщал ООТиЗ, на нашем предприятии на начало этого года 58 проц. переводимого персонала работает в новых условиях оплаты труда. Мы обратились к начальникам цехов, перешедших в новые условия, с просьбой прокомментировать некоторые основополагающие показатели перехода: изменения численности, фонда заработной платы и средней заработной платы. Не все с готовностью и желанием шли на разговор, сказывалось, видимо, недостаточная удовлетворенность результатами перехода.**

**Мы благодарим всех, кто принял участие в предприятии редакции и ждем от читателей отзывов, предложений и оценок по настоящей теме.**

В результате перехода заработная плата повысилась повсеместно. Рост средней зарплаты по цехам составил от 6 до 15 процентов. Фактическая численность цехов снизилась всюду, кроме ЦД и РСЦ, где по-прежнему требуются рабочие. В каждом цехе оказались такие рабочие места, где по результатам тарификации не удалось повысить заработную плату рабочим более, чем на 3—5 рублей.

В АТХ в этом плане положение, пожалуй, наихудшее. Чтобы удержать на прежнем уровне заработную плату водителей специальных и специализированных машин, тарифные ставки которых снизились еще при переходе из Минсредмаша в МАЭ, АТХ вынуждено делать около 22 проц. доплаты к тарифу из собственного ФЗП. Заработная плата в АТХ увеличилась фактически за счет слесарей-механиков и ИТР.

«Нам без новых форм организации работы не обойтись, — подтвердил начальник АТХ Олег Тисляков слова корреспондента о бригаде водителей скорой помощи Юрия Антуганова. — Но и в новых условиях нас ограничивают старые запретительные инструкции. Если слесари, работая вдесятером вместо двадцати, имеют доходы за работу с меньшей численностью, то водителю на родном предприятии так работать нельзя».

«В ЦЦР, — говорит начальник цеха С. И. Кульков, — и рабочим, и ИТР установили премию в размере 40 проц. Как и в других цехах, рост заработной платы по участкам сильно колеблется: от 6,8 до 20,5 проц.». На участке грузоподъемных механизмов (ГПМ), например, она возросла на 15,9 проц. — за счет работы в помещениях с вредными условиями труда.

Участок ГПМ перешел на новые условия оплаты, как говорится, «по всем правилам». Исходным параметром явилась сама выполняемая работа, в данном случае поддающаяся детальной тарификации по ЕТКС согласно технологическим картам. В ЦЦР вообще основным для перехода считают нормативную базу, а не «факт на момент перехода».

Участок (ГПМ) просчитал все обслуживаемое им оборудование станции и нашел, что требуемая численность участка — тридцать пять человек (учитывались общесоюзные нормы по ремонту грузоподъемного оборудования). Далее на основании ЕТКС установлены разряды, тарифные ставки и наконец, фонд заработной платы участка. Этот фонд и численность есть реальная потребность участка в рабочей силе.

Основываясь на расчетных данных и сравнивая их с фактическим фондом и численностью, на участке ГПМ решили: численность до расчетной не поднимать (факт на начало перехода — тридцать один человек). Сэкономленный ФЗП распределить среди работников, расширивших зону обслуживания. На участке одиннадцати рабочим снижен разряд, повлияло ли это на снижение заработной платы? Нет. Но и увеличилась она не намного: на три—пять рублей. Распределение ФЗП свободных штатных единиц, прибыли по КТУ — пути балансировки естественных моральных издержек. Но в ЦЦР нашли еще один путь, и это замечательно: в ремонтно-механических мастерских цеха (РММ) рабочему устанавливается персональный оклад за высокое профессиональное мастерство.

Кроме задачи закрепления мастеров с «золотыми руками», этот пункт способствует стремлению рабочих повышать свою квалификацию труда.

В цехе ТАиК прошло большое сокращение штатов. По этой причине уволено, например, восемь машинистов насосных установок КНС, все женщины (в настоящеее время трудоустроены). Оставшиеся восемь женщин имели некоторые потери заработка — их разряд снизился с 4-го до 2-го. Для компенсации потерь в цехе оперировали размером премии: если оперативному персоналу премия установлена в размере 15 проц., ремонтному—45 проц., то машинистам насосных установок —25 процентов.

У ремонтного персонала работа с меньшей численностью порой единственный способ сохранить прежний уровень заработной платы. В цехе ТАиК, например, две бригады работают с недобором по одной штатной единице, а одна —с двумя свободными местами. О том, чтобы «добрать» людей, нет и речи. Как сказал начальник цеха ТАиК Е. Ф. Солдатов, ремонтная служба цеха за годы работы практически полностью обновилась уже два раза. Новые условия оплаты труда пока приостановили, а возможно, и стабилизируют обстановку. Установление более высокого процента премии, градация условий труда до 12 проц. доплат за вредность, работа с меньшей численностью — все это обеспечило реальный рост заработка ремонтников цеха ТАиК. К примеру, оперативный персонал 5-го разряда без учета ночных и вечерних имеет в месяц 260 руб. Средний заработок ремонтника такого же разряда — 223 рубля.

Подталкивают ли новые условия коллектив цеха к поиску новых форм организации труда? Да, и в основном это — бригадный подряд. Носятся в воздухе и идеи аренды (с легкой руки Ю. В. Мохова), хозрасчетных бригад, но учет и еще раз учет—святая святых хозяйственного расчета — остается недосягаемой вершиной нового хозяйствования. Нет счетчиков воды, пара, электроэнергии.

В целом переход подтвердил расширение самостоятельности в расходовании ФЗП и в стимулировании работ с меньшей численностью. Цехи имеют свободу сокращать численность и после перехода, распределять через КТУ освободившийся заработок. Пределом здесь может стать лишь качество полного объема работ и... опасения, что в следующем году ФЗП урежут, основываясь, как когда-то прежде, на достигнутом уровне. На участке ГПМ, о котором сегодня немало сказано, именно так и происходило. В 1987 году утверждено штатное расписание на 41 чел., а т. к. фактически на участке работало 29, в 1988 году расписание приблизили к жизни и оставили 35 чел.

Кроме обеспечения зависимости заработка от конечных результатов труда, расширения прав предприятий переход предполагал и рост заработной платы за счет повышения производительности труда, его эффективности.

Невелик опыт работы цехов в новых условиях. Тем не менее, работа с меньшей численностью стала уже закономерностью для любого цеха, тогда как доли роста заработка за счет внедрения новой техники, рационализации, высвобождающих работников и их ФЗП—этой доли нигде не видно. Стало быть, не сильны экономические стимулы новых условий, если повышение производительности (здесь Америку мы не открываем) с большой легкостью подменяется у нас повышением интенсивности труда, когда людям приходится чуть быстрее крутиться. Этот способ «выжимания пота», этот способ повышения заработной платы с истинным прогрессом ничего общего не имеет. У интенсивности труда потолок невысок.

Поэтому, при уже достигнутых ощутимых положительных результатах перехода, нужно искать новые пути совершенствования производственных отношений. Такие пути, которые не имели бы ни потолков, ни ограничений как в ближайшем будущем, так и в перспективе.

**Подготовила Т. АНАТОЛ[illegible]**

| Некоторые показатели перехода | Ед. изм. | АТХ | РСЦ | ТАиК | ЦН | ЦЦР | ЭТС |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Численность фактически | чел. | 294/*291 | 30/31 | 127/132 | 36/35 | 204/202 | 282/282 |
| Плановый фонд зарплаты на 1989 г. | т. руб. | 843 | 175 | 371 | 104,2 | 619,2 | 695 |
| Фонд зарплаты за месяц без ФМП (фактически) | т. руб. | 64,3/65,8 | 6,2/6,6 | 25,3/27,9 | 7,4/7,5 | 47,2/52,3 | 52/56,4 |
| ФМП месячный | т. руб. | 2,1/2,0 | 0,4/0,2 | 1,3/0,9 | 2,0/1,4 | 3,1/2,7 | 3,6/7,5 |
| Средняя зарплата одного работающего без ФМП в месяц | руб. | 218/226 | 207/213 | 199/211 | 206/214 | 231/264 | 185/200 |
| Рост зарплаты | проц. | 3,7 | 2,9 | 6,0 | 3,9 | 14,3 | 8,1 |

* разделительный знак (/) показывает данные до и после перехода

# ИАЭС: сокращение штатов

(Окончание. Нач. на 1 стр.)

**— Да, Георгий Борисович, нам известен факт, например, увольнения в АТХ техника по учету путевых листов в связи с сокращением штатов.**

— И не только в АТХ. Пять увольнений по сокращению штатов имеют место в ЭТС, в других цехах. В основном, к сожалению, это были пенсионеры. Я говорю «к сожалению» не потому, что надо было увольнять других, а потому, что это вообще приходилось делать.

Невеселая картина ожидает нас в будущем. Сложное положение с сокращением складывается как раз в еще не перешедших на новые условия цехах: ТАИ, ХЦ, ТЦ. В РЦ, по всей видимости, увольнений не будет, хотя там и сокращены должности ИУРов.

Фонд заработной платы ТАИ выделен на 430 человек. Фактическая численность цеха 412 человек. Чтобы перейти на новые тарифные ставки и оклады, потребуется сокращение еще примерно двадцати штатных единиц. Четырнадцать или шестнадцать техников ХЦ подлежат сокращению или переводу лаборантами и т. д. Всего по подразделениям станции, по-видимому, 50 человек необходимо будет трудоустроить на другой работе.

**— Эти сведения у вас уже достаточно точные?**

— Более того, они уже переданы в поссовет, в бюро по трудоустройству. Параллельно и отдел кадров подключен к проблеме занятости.

**— Георгий Борисович, прошлой осенью самые тревожные известия касались персонала 3 блока и УКСа...**

— Остаются они таковыми и сейчас. 150 рабочих мест — потребность, дополнительно зарегистрированная в бюро по трудоустройству нашим ОК. 90 из них— это УКС, 60—персонал 3 блока.

**— На 3 блоке работало почти 100 человек еще несколько месяцев назад.**

— Осталось 66. Относительно кадров с III-го блока директор принял решение, согласованное с МАЭ, еще в течение полугода — одного года после приказа об увольнении по сокращению штатов по представлениям цехов обеспечивать персонал работой и, следовательно, заработком. Замечу, что закон предусматривает выплату заработка в течение двух месяцев со дня увольнения. Таким образом, после решения вопроса с консервацией 3 блока у персонала будет в запасе время для поиска работы.

**— А судьба инженеров УКСа?**

— Давайте попытаемся понять: консервация — это не окончание строительства. И если мы сейчас уволим 90 инженеров-строителей, занимающихся 3 блоком, то завтра, очевидно, мы их всех вместе не соберем. А это и опыт, и владение конкретной ситуацией, ориентирование в реальных условиях. Ведь это и снабженцы, трудом своим наладившие связи по всему Союзу. Администрация ИАЭС передала часть ФЗП цехов УКСу на 1-ое полугодие 1989 года для сохранения кадров до окончательного решения судьбы 3 блока.

Если будем консервировать, то, как мы надеемся, в сметную стоимость работ по консервации войдет и ФЗП на 90 человек УКСа.

Тем не менее, повторяю, на 200 рабочих мест предполагаемых к сокращению работников ИАЭС в 1989 году данные переданы в поссовет.

## *ПРИЗ КВН — НАШ*

Вечером, 23 декабря, комсомольско-молодежная команда ИАЭС «Диснай» выехала в Десногорск для участия в КВН. Комитет комсомола Смоленской АЭС — инициатор встречи — предложил комитету комсомола ИАЭС провести ее под девизом «Молодежь: вчера, сегодня, завтра».

Наша команда готовилась месяц (сочиняли сценарий, готовили репризы). Заключительные репетиции проводились уже в автобусе. После 12-и часового ночного пути появились первые «жертвы» КВН — невыспавшиеся лица, сорванные голоса. Но команда не теряла надежды.

Вечером, 24 декабря, большой зал Дворца культуры и техники Смоленской АЭС был заполнен до отказа. Невозможно на словах передать атмосферу праздника, доброты, веселья, юмора, царившую во Дворце.

Поразила и дала толчок к размышлениям сама организация проведения КВН Смоленской АЭС, которая избрала своим спонсором кооперативы, работающие при Дворце культуры и техники. Они же готовили и поощрительные призы. Был абонирован огромный зал, прекрасно поставлена реклама встречи. Самое деятельное участие в подготовке принимали партком и профком САЭС. Смоленская команда КВН вышла на сцену в новеньких, как с иголочки, костюмах. Наша же команда демонстрировала на сцене модель «Кто в чем».

Видимо, парткому и профкому ИАЭС безразлично, какими средствами приходится обходиться команде ИАЭС во время подготовки и проведения подобных мероприятий. С каким настроением после такого отношения защищать честь станции в другом городе?

А отношение самих секретарей комсомольских организаций! Комитет комсомола ИАЭС заблаговременно известил их о готовящейся встрече, но приходится только догадываться, как была поставлена работа на местах. Такие комсомольские организации, как МСЧ, ВПЧ, ДДУ, ЖКО, не приняли участия в подготовке и проведении КВН.

На голом энтузиазме и при поддержке только комитета комсомола наша команда выиграла эту встречу, и главный приз КВН уехал в Снечкус. Но приз —не цель этого состязания. Важно, что крепнут диснайские связи, молодежь ближе знакомится друг с другом, совместно обсуждаются общие производственные проблемы. «Несерьезные», по мнению некоторых чиновников, дела имеют серьезную социальную платформу. Это еще раз доказала встреча комсомольско-молодежных команд в Десногорске. Смех — дело серьезное!

Мы обращаемся ко всем, кто умеет смотреть на наши общие проблемы не через дырокол и скоросшиватель. Команда «Диснай» ждет Вас каждую среду, в 19 часов, в молодежном клубе «Орбита».

**П. ЗАПЛАТКИН,**
**секретарь комсомольской организации ООТиТБ.**

## СПОРТИВНЫЙ ПРАЗДНИК

**С 9 по 12 февраля в Снечкусе будет проводиться VIII открытый чемпионат Литовской ССР на Кубок газеты «Мирный атом» по спортивной акробатике, посвященный 50-летию советской акробатики.**

**Ожидается прибытие команд из 14 городов России, Узбекистана, Украины, Белоруссии, Молдавии.**

**Этот чемпионат — один из этапов подготовки сборной команды Снечкуса к участию в чемпионате СССР. Соревнования будут проводиться по обязательной и усложненной произвольной программе.**

**Адрес редакции: 234761, Лит. ССР, Игналинский район, п. Снечкус, Игналинская атомная электростанция: тел.—29157; 31714. Газета выходит по средам на русском и литовском языках. Перевод на литовский язык.**

**Высокая печать. Формат А-3. 0,5 печатного листа. Тираж 1800. экземпляров. Заказ № 38. Набрано и отпечатано в Утенской типографии Швенченского отделения: Швенченис, ул. Вильняус, 36-1. Телефон 51214. Индекс 67236.**

**РЕДАКТОР О. Б. БЕРЕЗА**